

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan dunia yang sekarang ini, sebuah sektor industri yang bergerak pada bidang makanan dan minuman telah menjadi sebuah usaha yang menjanjikan. Usaha yang bergerak di bidang ini mulai berkembang dengan pesat, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah perusahaan yang mulai bermunculan semakin banyak. Hal ini juga berkaitan dengan meningkatnya PDB di masing – masing negara. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya industri yang bergerak pada sektor ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat sehingga akan bertahan lama dan memiliki prospek yang panjang.

Perusahaan makanan dan minuman merupakan industri yang bergerak dengan mengolah suatu barang mentah menjadi makanan dan minuman yang siap dikonsumsi kemudian dijual guna menghasilkan keuntungan yang besar. Untuk itu saham yang berasal dari perusahaan makanan dan minuman sangat diminati oleh banyak investor. Saham pada perusahaan *food and beverage* tidak terpengaruh oleh pergerakan situasi ekonomi makro atau kondisi bisnis secara umum, perusahaan tersebut mampu memberikan bagian keuntungan yang diberikan emiten kepada pemegang sahamnya (Pertiwi & Pratama, 2011).

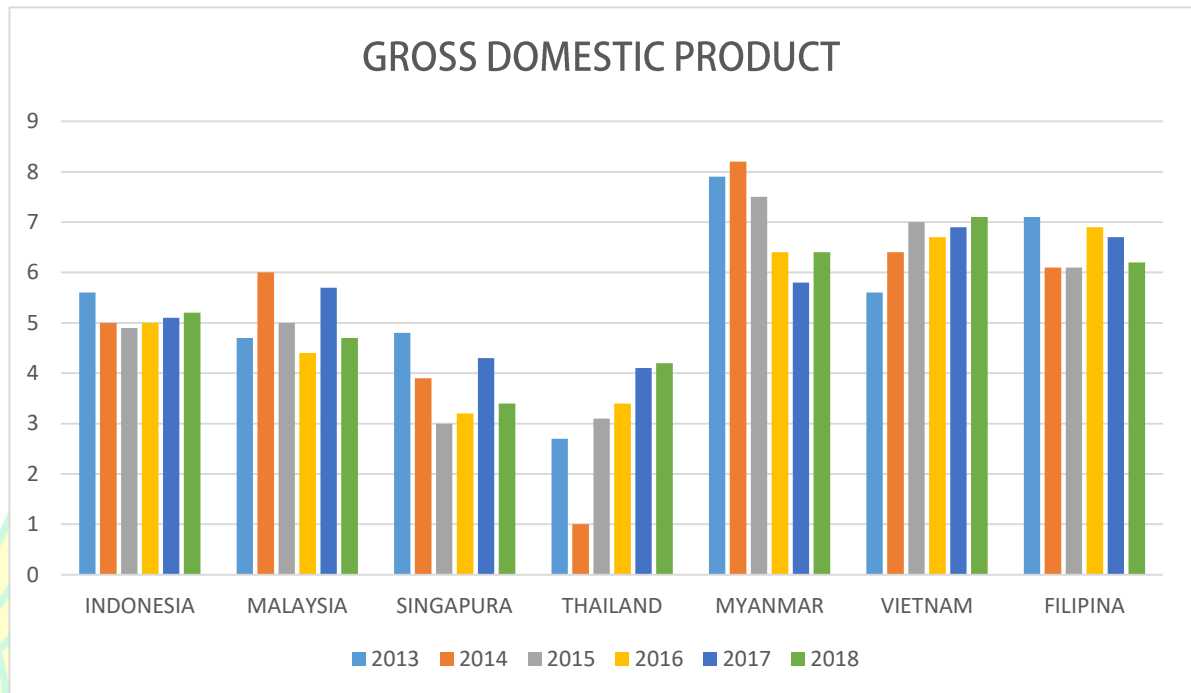
Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan atau pencapaian oleh suatu perusahaan dalam satu periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba yang tinggi karena kinerja perusahaan sering diukur dari perolehan laba (Putri, 2016). Menurut Apriliani dan Dewayanto (2018) kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun, karena kinerja perusahaan merupakan hasil dari semua kegiatan atau aktivitas perusahaan yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan. Tingkat profitabilitas menggambarkan kinerja perusahaan yang dilihat dari kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan atau profit (Sukadana & Triaryati, 2018).

Pasar industri makanan dan minuman global tumbuh secara eksponensial seiring dengan pertumbuhan populasi penduduk di seluruh dunia. Berbicara mengenai pertumbuhan sektor industri makanan dan minuman di negara ASEAN khususnya di Indonesia, Malaysia, dan Singapura kian terus berkembang secara pesat. Pertumbuhan tersebut terus meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun. Pada pertumbuhan industri sektor makanan dan minuman di Indonesia Kementerian Perindustrian mencatat, bahwa sumbangan industri makanan dan minuman kepada PDB Industri non-migas mencapai 34,95% pada triwulan ke-II pada tahun 2017, hasil kinerja tersebut menjadikan sektor makanan dan minuman menjadi kontributor PDB Industri terbesar dibandingkan dengan subsektor lainnya.

Pertumbuhan sektor makanan dan minuman di Malaysia juga mengalami peningkatan yang signifikan hal tersebut ditandai dengan pasar ekspor

yang besar. *Department Of Statistics Malaysia (DOSM)* mencatat, total pendapatan untuk segmen perdagangan grosir & eceran, makanan & minuman dan akomodasi mengalami pertumbuhan 8,5% pada tahun 2017. Peningkatan tersebut didorong oleh subsektor makanan dan minuman yang mencapai 10,8%.

Singapura merupakan negara yang mengutamakan sektor perdagangan dan sangat bergantung pada kegiatan ekspor dan impor. Sektor industri makanan dan minuman memainkan peranan penting dalam ekonomi bisnis di Singapura dan juga merupakan negara dengan pendapatan per kapita tertinggi ketiga di dunia pada tahun 2018. Singapura juga dikenal sebagai *lion city*, negara dengan impor terbesar yang mencapai 90%, hal tersebut menjadikan sektor produksi di Singapura menjadi kontributor PDB terbesar. *Department Of Statistics Singapore* mencatat, terdapat pertumbuhan CAGR dalam kurun waktu 5 tahun sebesar 2,8% pada sektor *food and beverages* selama periode 2013 – 2018.



Gambar I.I Pertumbuhan PDB di ASEAN periode 2013 – 2018

Sumber: World Economic Outlook Database IMF, data diolah oleh peneliti (2020)

Keberadaan seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk proses keberlangsungan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan yang disebut *Chief Executive Officer* (CEO) mempunyai tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kekuatan pengambilan keputusan dewan direksi, terutama *Chief Executive Officer* (CEO), mempengaruhi kinerja perusahaan karena mereka memiliki kekuatan absolut dalam pengambilan keputusan operasional perusahaan dan pengaruh substansial dalam pengambilan keputusan strategis (Wu et al., 2011). Setiap perusahaan sudah seharusnya memiliki

para direktur ataupun *top management* profesional yang sudah ahli di bidangnya masing – masing, agar perusahaan tersebut bisa dikelola dengan baik dan memiliki citra yang baik dimata investor. Dan juga, para pemimpin perusahaan tersebut tentunya memiliki karakteristik ataupun latar belakang yang berbeda – beda baik dari pendidikan, pengalaman, etnik, umur dan lainnya. Dengan karakteristik yang berbeda ataupun beragam yang dimiliki CEO itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara positif maupun negatif.

Menurut Hambrick & Mason (1984) terdapat beberapa dimensi karakteristik yang menjadi penentu utama bagi perilaku seorang CEO, yaitu latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman kerja. Selain itu, Johnson et al. (2013) berpendapat bahwa karakteristik individual direktur seperti gender, pengalaman, keterampilan, usia dan masa jabatan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan. Dimensi karakteristik CEO yang di uji dalam penelitian ini menggunakan *gender, age, tenure, education, ownership* dan *nationality*.

Dalam memimpin sebuah perusahaan, seorang CEO laki-laki atau perempuan memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan serta mengambil tindakan, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Beberapa peneliti menganggap *gender* seorang CEO dapat mempengaruhi teknik ataupun jenis keputusan yang diambil. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2015) dan Khan & Vieito (2013) menemukan hasil yang positif dan signifikan antara CEO *gender* dengan kinerja perusahaan. Namun, berbeda dengan hasil temuan yang dilakukan Gavius (2012); Peni & Vähämaa (2010); Jادیyappa et al.

(2019) yang menemukan bahwa CEO gender berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil lain dari penelitian Baloyi & Ngwakwe (2017); Fujianti (2018); Rahman et al. (2017) yang menemukan bahwa CEO *gender* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pada studi yang dilakukan oleh Emestine & Setyaningrum (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *CEO tenure* (masa jabatan) dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sudana & Aristina (2017) dan Hidayati (2017) yang menemukan bahwa dengan CEO yang mempunyai *tenure* (masa jabatan) yang lama dapat meyakinkan investor bahwa perusahaan memiliki peluang untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Namun, berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Al-Matari et al. (2012) dan Liu & Jiang (2020); Allgood & Farrell (2000) yang menemukan bahwa *CEO tenure* memiliki dampak yang negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Emestine & Setyaningrum (2019) yang menemukan bahwa usia CEO memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal serupa ditemukan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Saidu (2019) dan Peni (2014) menjelaskan bahwa CEO yang mempunyai umur yang lebih tua memiliki pengalaman kerja yang lebih luas baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gestanti & Setiawan (2019); Amran et al. (2014); Diks et al. (2016) yang menemukan bahwa usia CEO berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

perusahaan. Hal lain juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Liu & Jiang (2020) yang menemukan bahwa usia CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Karakteristik CEO lain yang menjadi faktor penentu adalah mengenai latar belakang atau tingkat pendidikan yang dimiliki CEO tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erlim & Juliana (2017); Saidu (2019); Setiawan & Gestanti (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan CEO dengan kinerja perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang CEO, maka akan dapat memberikan performa perusahaan yang semakin tinggi (Erlim & Juliana, 2017). Sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh Mei (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara tingkat pendidikan CEO dengan kinerja perusahaan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Ayaba (2012) dan Gottesman & Morey (2011) menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan CEO dengan kinerja perusahaan.

Isu mengenai *CEO nationality* telah menjadi dilema di banyak perusahaan, karena perusahaan harus menentukan dan memilih siapakah yang seharusnya menjadi CEO, berasal dari asing atau domestik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Badru & Raji (2016); Ujunwa (2012); Rahman et al. (2017) menemukan bahwa *CEO nationality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Kaur & Singh (2018) yang menemukan bahwa *CEO nationality* memiliki dampak yang

negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut mungkin terjadi karena adanya perbedaan demografi ataupun budaya sosial yang dimiliki CEO terhadap kelompoknya, dan hal tersebut menghambat kinerja perusahaan. Direktur asing tidak dikenal dengan aturan dan peraturan nasional, dan metode manajemen adat asli, menunjukkan bahwa orang asing memiliki kinerja buruk yang signifikan (Masulis et al., 2012).

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa karakteristik CEO dan kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian yang menemukan hasil berbeda sehingga adanya *research gap* dan memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian pada topik ini. Selain itu, peneliti termotivasi membuat penelitian ini karena pemilihan atau pengangkatan atas CEO penting dinilai dari beberapa dimensi karakteristik sehingga menarik untuk dibahas oleh peneliti.

Dengan melihat uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Karakteristik *Chief Executive Officer* (CEO) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Sektor *Food and Beverage* Di Indonesia, Malaysia dan Singapura Pada Periode 2013 – 2018)**”

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah – masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *CEO gender* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing periode 2013 -2018 ?

2. Apakah *CEO tenure* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing periode 2013 -2018 ?
3. Apakah *CEO age* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing periode 2013 -2018 ?
4. Apakah *CEO education* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing periode 2013 -2018 ?
5. Apakah *CEO nationality* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing periode 2013 -2018 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *CEO gender* terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing selama periode 2013 – 2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh *CEO tenure* terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing selama periode 2013 – 2018.

3. Untuk mengetahui pengaruh *CEO age* terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing selama periode 2013 – 2018.
4. Untuk mengetahui pengaruh *CEO education* terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing selama periode 2013 – 2018.
5. Untuk mengetahui pengaruh *CEO nationality* terhadap kinerja perusahaan pada sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura yang tercatat pada bursa efek masing – masing selama periode 2013 – 2018.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan tambahan literatur manajemen keuangan. Khususnya penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik CEO terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur ataupun acuan bagi perusahaan sektor *food and beverage* di Indonesia, Malaysia, dan Singapura terkait bagaimana memiliki karakteristik CEO yang tepat guna

meningkatkan kinerja perusahaan, karena hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan, serta kepercayaan bagi investor.

b. Bagi Investor

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karakteristik CEO mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga dapat memberikan informasi tambahan dan dijadikan referensi bagi para calon investor dalam berinvestasi di perusahaan sektor *food and beverage*.

